



Citation : *RT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1679

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale, section de l'assurance-emploi**

## Décision

**Partie appelante :** R. T.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (476500) datée du 20 mai 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Charline Bourque

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 20 septembre 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 20 octobre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-2106

## Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Le prestataire a démontré qu'il avait un motif valable justifiant le retard de sa demande initiale de prestations<sup>1</sup>. Un motif valable est une raison acceptable selon la loi pour expliquer le retard. Par conséquent, sa demande initiale doit être traitée comme si elle avait été présentée plus tôt.

[3] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il est admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

### – Antidate

[4] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 10 janvier 2022. Il demande maintenant que la demande initiale soit traitée comme si elle avait été présentée plus tôt, soit le 31 octobre 2021. *La Commission de l'assurance-emploi du Canada* (Commission) a déjà rejeté cette demande.

[5] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il avait un motif valable de ne pas demander des prestations plus tôt.

[6] La Commission affirme que le prestataire n'avait pas de motif valable parce que le fait de ne pas avoir son relevé d'emploi ou d'attendre après celui-ci n'est pas un motif valable pour tarder à faire le dépôt de sa demande. Le prestataire n'a fait aucun effort pour s'informer de ses droits et de ses obligations, donc il ne dispose pas d'un motif valable, parce qu'on ne peut considérer qu'il a agi comme l'aurait fait une personne raisonnable.

---

<sup>1</sup> L'article 10(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* utilise le terme « demande initiale » pour parler de la première demande de prestations de la partie prestataire, qui sert à décider si la personne remplit les conditions requises pour établir une période de prestations.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il tentait d'obtenir son relevé d'emploi auprès de son employeur afin de pouvoir faire sa demande d'assurance-emploi.

– **Disponibilité**

[8] Puis, la Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 9 janvier 2022, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[9] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[10] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[11] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce qu'il s'est placé volontairement en situation de chômage en quittant son emploi qu'il occupait à temps plein pour le Gouvernement du Canada, afin de prendre sa retraite. Puis, la Commission considère que le prestataire limitait sa disponibilité comme il travaillait à temps partiel, sur appel pour le même employeur et qu'il n'a pas cherché d'autre emploi.

[12] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il a pris sa retraite en mars 2021. L'employeur lui a offert un contrat de travail de 90 jours couvrant la période du 26 juillet 2021 au 31 décembre 2021. Il explique qu'il ne savait pas qu'il aurait ce contrat au moment de prendre sa retraite, mais a accepté de retourner au travail.

## Question en litige

[13] La demande initiale de prestations du prestataire peut-elle être traitée comme si elle avait été présentée le 31 octobre 2021 ? C'est ce qu'on appelle « antidater » la demande initiale.

[14] Le prestataire était-il disponible pour travailler à partir du 10 janvier 2022 ?

## Analyse

### **Question en litige no. 1 : La demande initiale de prestations du prestataire peut-elle être traitée comme si elle avait été présentée le 31 octobre 2021 ?**

[15] Pour que sa demande initiale de prestations soit antidatée, une personne doit prouver les deux choses suivantes<sup>2</sup> :

- a) qu'elle avait un motif valable justifiant son retard durant toute la période écoulée. Autrement dit, qu'elle avait une explication acceptable selon la loi;
- b) qu'à la date antérieure (c'est-à-dire la date à laquelle elle veut que sa demande initiale soit antidatée), elle remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations.

[16] Les arguments principaux dans cette affaire servent à décider si le prestataire avait un motif valable. C'est donc par cela que je commencerai.

[17] Pour démontrer qu'il avait un motif valable, le prestataire doit prouver qu'il a agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait dans des circonstances semblables<sup>3</sup>. Autrement dit, il doit démontrer qu'il a agi comme une personne raisonnable et réfléchi aurait agi dans une situation semblable.

---

<sup>2</sup> Voir l'article 10(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Burke*, 2012 CAF 139.

[18] Le prestataire doit le prouver pour toute la période du retard<sup>4</sup>. Cette période s'étend du jour où il veut que sa demande initiale soit antidatée au jour où il a présenté cette demande. Par conséquent, la période de retard du prestataire est du 31 octobre 2021 au 9 janvier 2022.

[19] Le prestataire doit aussi démontrer qu'il a vérifié assez rapidement s'il avait droit à des prestations et quelles obligations la loi lui imposait<sup>5</sup>. Cela veut dire que le prestataire doit démontrer qu'il a fait de son mieux pour essayer de s'informer sur ses droits et ses responsabilités dès que possible. Si le prestataire ne l'a pas fait, il doit alors démontrer les circonstances exceptionnelles qui l'en ont empêché<sup>6</sup>.

[20] Le prestataire doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'il avait un motif valable justifiant son retard.

[21] Le prestataire affirme qu'il avait un motif valable justifiant son retard parce qu'il faisait des démarches auprès de son employeur afin d'obtenir un relevé d'emploi.

[22] Le prestataire a échangé plusieurs courriels avec son employeur à partir du 12 novembre 2021, demandant à ce dernier d'émettre un relevé d'emploi en raison d'un arrêt de travail d'au moins 7 jours consécutifs et d'une diminution de ses heures<sup>7</sup>. Ce n'est qu'en janvier 2022 qu'il a été avisé que l'employeur n'émettrait pas de relevé d'emploi.

[23] Le prestataire explique ne pas avoir demandé d'assurance-emploi depuis plus de 40 ans. Il croyait qu'il devait avoir le relevé d'emploi afin de présenter sa demande et faisait des démarches nécessaires afin de l'obtenir.

---

<sup>4</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Burke*, 2012 CAF 139.

<sup>5</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Somwaru*, 2010 CAF 336 et *Canada (Procureur général) c Kaler*, 2011 CAF 266.

<sup>6</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Somwaru*, 2010 CAF 336 et *Canada (Procureur général) c Kaler*, 2011 CAF 266.

<sup>7</sup> Voir les courriels (GD3-37 à GD3-46).

[24] La Commission est d'avis que le prestataire avait la possibilité de s'informer à la Commission soit par téléphone ou en personne en se rendant directement à un bureau de Service Canada, mais il ne l'a pas fait. Une personne raisonnable et prudente ayant peu d'expérience avec le programme d'assurance-emploi, s'empresserait de s'informer auprès des représentants de Service Canada quant à son admissibilité et à la façon de faire pour déposer une demande de prestations dans les délais. Ce que le prestataire n'a pas fait.

[25] De plus, la Commission retient que le prestataire a confirmé que ce n'est qu'en janvier 2022 qu'il a décidé de déposer sa demande d'assurance-emploi. Ces faits démontrent que le prestataire n'a pas agi comme une personne raisonnable l'aurait fait dans sa situation, et vient aussi confirmer qu'il n'a pas eu l'intention de déposer une demande d'assurance-emploi avant le 9 janvier 2022.

[26] Je suis d'avis que je ne peux pas retenir le dernier argument de la Commission. En effet, il est difficile de soutenir le fait que le prestataire n'avait pas l'intention de déposer une demande d'assurance-emploi avant janvier 2022 alors qu'il tentait d'obtenir son relevé d'emploi auprès de son employeur dès novembre 2021<sup>8</sup>.

[27] Je prends aussi en considération le fait que le prestataire ne s'est pas informé auprès de la Commission sur ses droits et obligations. Néanmoins, bien qu'il s'agisse d'un facteur important à considérer, il n'est pas le seul facteur dont je dois tenir compte. Dans le cas du prestataire, je suis d'avis qu'il faut aussi tenir compte des démarches qu'il effectuait auprès de son employeur. Le prestataire tentait d'obtenir son relevé d'emploi auprès du Gouvernement du Canada. Il s'informait donc auprès d'une organisation qu'il jugeait compétente en matière d'assurance-emploi. De plus, il apparaît à travers les échanges de courriels que son propre ministère ne connaît pas les règles de l'assurance-emploi puisqu'il n'avait aucunement l'intention d'émettre un relevé d'emploi malgré un arrêt de travail de 7 jours consécutifs.

---

<sup>8</sup> Voir le courriel daté du 12 novembre 2021 (GD3-42).

[28] Je note aussi que le prestataire a pris les démarches nécessaires dès qu'il a enfin obtenu une réponse précise de la part de son employeur. Il s'est donc présenté dans un Centre Service Canada pour expliquer sa situation et demander une antidate<sup>9</sup>.

[29] J'estime que le prestataire a prouvé qu'il avait un motif valable justifiant son retard à demander des prestations. Le prestataire a pris des actions chaque semaine afin d'éventuellement présenter une demande d'assurance-emploi. Même s'il aurait pu s'informer auprès de la Commission plus rapidement, il effectuait des démarches auprès de personnes qui avaient ou auraient dû avoir une compétence réelle en matière d'assurance-emploi. Dès qu'il a reçu une réponse finale de son employeur, il a pris les actions nécessaires afin de tenter de régler sa situation auprès de la Commission.

[30] Je suis d'avis que le prestataire a prouvé qu'il a agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait dans les circonstances et qu'il a donc un motif valable pour justifier son retard à demander des prestations.

– **Conditions requises pour antidater la demande au 31 octobre 2021**

[31] Étant donné que le prestataire a prouvé qu'il avait un motif valable pour justifier son retard à demander des prestations, je dois examiner si le prestataire remplissait les conditions requises, à la date antérieure, pour recevoir des prestations.

[32] En raison de l'antidate, la demande de prestations sera établie au 31 octobre 2021.

[33] La Commission confirme qu'en établissant la demande de prestations à cette date, le prestataire avait le nombre d'heures assurables requis pour établir une demande de prestations. Le prestataire avait 1796 heures d'emploi assurables.

---

<sup>9</sup> Voir les renseignements supplémentaires de la Commission (GD3-25).

[34] Néanmoins, je souhaite aviser le prestataire que le nombre de semaines de prestations auquel il est admissible sera modifié de 24 à 35 semaines<sup>10</sup>.

[35] De plus, son taux de prestations hebdomadaire sera modifié de 638\$ à 595\$<sup>11</sup>.

[36] La demande de prestations peut donc être établie au 31 octobre 2021 puisque le prestataire remplissait les conditions requises à cette date. Le prestataire est admissible à 35 semaines de prestations d'assurance-emploi à un taux de prestations hebdomadaire de 595\$.

## **Question en litige no 2 : Le prestataire était-il disponible pour travailler à partir du 10 janvier 2022 ?**

[37] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[38] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>12</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables<sup>13</sup> ».

[39] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>14</sup>. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> Voir l'argumentation supplémentaire de la Commission au Tribunal (GD-6).

<sup>11</sup> Voir l'argumentation supplémentaire de la Commission au Tribunal (GD-6).

<sup>12</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>13</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>14</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>15</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[40] La Commission a établi que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[41] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si le prestataire était disponible pour travailler.

### **Capable de travailler et disponible pour le faire**

[42] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants<sup>16</sup> :

- a) montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[43] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire<sup>17</sup>.

#### **– Vouloir retourner travailler**

[44] Le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[45] La Commission est d'avis qu'il en va de la crédibilité du prestataire, car de ses aveux faits le 10 février 2022, il affirme que son employeur, le Gouvernement du Canada, lui a dit qu'il lui donnerait un contrat de 2 jours par semaine et a travaillé pour

---

<sup>16</sup> Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair et simple dans la présente décision.

<sup>17</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

eux à contrat à temps partiel de juillet 2021 à novembre 2021; depuis novembre 2021, il est sur appel pour le même employeur, il fait environ 2 jours de travail par semaine. Ces faits démontrent clairement que le prestataire possède un emploi à temps partiel qui le satisfait.

[46] Je suis d'accord avec la Commission sur le fait que le prestataire occupe un emploi à temps partiel. Or, je suis d'avis qu'un prestataire qui occupe un emploi à temps partiel n'est pas systématiquement exclu du régime de prestations de l'assurance-emploi puisque la Loi ne fait pas de telle mention.

[47] Le prestataire a travaillé entre 7.5 heures et 43 heures par semaine. Il est donc disponible à travailler tous les jours de la semaine et prêt à vouloir retourner travailler.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[48] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[49] La Commission est d'avis qu'il en va de la crédibilité du prestataire, car de ses aveux faits le 10 février 2022, il affirme qu'il n'a pas cherché d'autre emploi et qu'il ne cherche pas d'autre emploi. De plus, le 20 mai 2022, le prestataire n'a pas su quoi répondre quant aux offres d'emploi qu'il avait regardées et où il avait regardé. Finalement, il a mentionné avoir appliqué à la Commission scolaire de Lévis, qu'il y aurait eu du travail à temps partiel pour lui, mais a refusé, car les heures entraînent en conflit avec celles de l'Agence. De plus, il a ajouté qu'à l'Agence, il y avait plusieurs possibilités d'emploi, mais rien de sérieux, et que les postes offerts étaient toujours à temps partiel ou sur appel. La Commission maintient que ces faits démontrent clairement que le prestataire n'a pas fait de recherche active d'emploi et ne fait pas de la recherche active d'emploi, car il est satisfait de celui qu'il possède à temps partiel et se limite son employeur, le Gouvernement du Canada.

[50] Un prestataire a la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi<sup>18</sup>. En effet, il n'est pas suffisant d'avoir l'intention de travailler. Un prestataire doit démontrer qu'il met les efforts pour y arriver.

[51] Le prestataire confirme qu'il a signé deux contrats avec son employeur. Le premier contrat couvrait la période du 26 juillet 2021 au 31 décembre 2021 alors que le second couvrait la période du 9 janvier 2022 au 31 décembre 2022, mais a pris fin le 5 mai 2022.

[52] Je constate que le prestataire a pris sa retraite de son emploi. Puis, son employeur lui a offert un contrat à temps partiel. Le prestataire était sous contrat avec son employeur jusqu'en mai 2022. Il avait donc un emploi à temps partiel pendant cette période.

[53] Je suis d'avis que le fait de vouloir un emploi à temps partiel, alors qu'il s'agit du même type d'emploi qu'il exerçait auparavant ne rend pas automatiquement un prestataire non disponible pour travailler. La Loi demande à un prestataire d'exercer son emploi pendant un nombre d'heures d'emploi minimal afin de pouvoir établir une demande d'assurance-emploi. Ainsi, le prestataire a accumulé suffisamment d'heures d'emploi après avoir pris sa retraite pour y être admissible.

[54] De plus, je suis d'avis que les notions de travail à temps plein ou à temps partiel ne sont pas spécifiées en lien avec les recherches d'emploi. Néanmoins, un prestataire ne doit pas limiter ses chances de trouver un emploi sur le marché du travail par des conditions personnelles. Un prestataire n'est pas déclaré inadmissible du seul fait qu'il cherchait un travail à temps partiel. Il se peut par contre que ceci soit une indication qu'il limite ses recherches d'emploi.

---

<sup>18</sup> Voir *Cornelissen-O'Neil*, #A-652-93; *De Lamirande*, 2004 CAF 311.

[55] Je suis d'avis que le prestataire a démontré avoir fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable puisqu'il était sous contrat avec son employeur jusqu'en mai 2022.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[56] Le prestataire n'établit pas de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[57] La Commission affirme que le prestataire fait valoir qu'à la suite de sa retraite le 15 juillet 2021, pour le Gouvernement du Canada, son employeur lui donnerait un contrat de 2 jours par semaine; avoir travaillé pour eux à contrat à temps partiel de juillet 2021 à novembre 2021; depuis novembre 2021, il est sur appel pour le même employeur et fait environ 2 jours de travail par semaine. Ces faits démontrent clairement que le prestataire a pris sa retraite par choix personnel et qu'il se limite à un seul employeur qui en peut lui donner du travail qu'à temps partiel.

[58] Le prestataire explique qu'il ne savait pas qu'il se verrait offrir un contrat par son employeur au moment où il a annoncé sa retraite. Il a accepté de remplir ce contrat et a accepté un nouveau contrat à partir de juillet 2021 puis en janvier 2022.

[59] La disponibilité d'un prestataire ne peut être subordonnée à des conditions personnelles particulières ou des restrictions trop contraignantes qui limiteraient ses chances de se trouver un emploi<sup>19</sup>.

[60] Je suis d'avis que les notions de travail à temps plein ou temps partiel ne sont pas spécifiées en lien avec les recherches d'emploi comme le soutient la Commission.

[61] De plus, je suis d'avis que le fait de travailler à temps partiel ne rend pas le prestataire inadmissible sur la base qu'il n'est pas disponible pour tout jour ouvrable. Le prestataire n'a pas indiqué qu'il n'était pas disponible pendant certains de ces jours ouvrables. Il travaille à temps partiel et peut travailler à des jours ouvrables différents

---

<sup>19</sup> Voir *Canada (Procureur général) c. Gagnon*, 2005 CAF 321.

comme le requiert la Loi. Il a même effectué des semaines de travail de plus de 40 heures.

[62] Enfin, en maintenant l'interprétation de la Commission, cela signifierait que tous les prestataires qui travaillent à temps partiel sont automatiquement inadmissibles aux prestations. Or, la Loi l'aurait spécifiquement indiqué si le législateur avait voulu faire une telle exclusion, ce qui n'est pas le cas. La Loi ne prévoit pas qu'un prestataire soit exclu du bénéfice des prestations sur la seule base qu'il travaille à temps partiel.

[63] Je conclus que le prestataire n'impose pas de restriction personnelle qui limite ses chances de retourner sur le marché du travail. Dans les faits, le prestataire est retourné sur le marché du travail.

– **Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire?**

[64] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

[65] Le prestataire a prouvé qu'il avait un motif valable justifiant le retard de sa demande initiale de prestations pendant toute la période écoulée.

[66] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la Loi. C'est pourquoi je conclus que le prestataire est admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[67] L'appel est accueilli.

*Charline Bourque*

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi